Verlagsort Breslau

Amtliche Mitteilungen

des Treuhänders der Arbeit für das Wirtschaftsgebiet Schlesien

Herausgegeben von dem Treuhänder der Arbeit für das Wirtschaftsgebiet Schlesien, Breslau 5, Schweidnitzer Stadtgraben 16. * Fernruf 241 54. Zweigstelle Gleiwitz, Oberwallstr. 9 * Fernruf 4772. Erscheint am 5., 15. u. 25. jed. Mts. * Bestellungen durch die Post oder beim Verlag. * Bezugspreis beträgt monatl. 60 Pfg. einschl. 6 Pfg. Postzustellgebühr

Für den Inhalt verantwortl.: Helmut Reichnow, komm. Treuhänder der Arbeit für das Wirtschaftsgebiet Schlesien, Breslau 5, Schweidn. Stadtgraben. Druck und Verlag: NS-Druckerei, Gauverlag-NS-Schlesien, Breslau 2, Flurstr. 4. Tel. 525 51, 525 55, Hausanschluß 83. Postscheck Breslau Nr. 466 60

Abdruck nur unter Quellenangabe gestattet

2. Jahrgang | Nr. 4 | 5. Februar 1936

Inhalt

I. Allgemeine Bekanntmachungen des Treuhänders der Arbeit — Seite

1. Urlaubsregelung im Jahre 1936 . . . I 40
2. Die Bezahlung von Mehrarbeit nach dem Tarifvertrag für die Angestellten in Handel, Industrie und Gewerbe in Breslau . . . . . I 41
3. Registrierung der als Tarifordnungen weitergeltenden Tarifverträge . . . . I 41

II. Bekanntmachung von Tarifordnungen und Richtlinien für den Inhalt von Betriebsordnungen und Einzelarbeitsverträgen mit Ausnahme der Heimarbeit

12. Aenderung der als Tarifordnung weitergeltenden Vereinbarung zur Regelung der Arbeits- und Lohnverhältnisse in den Betrieben des Verbandes der Metallindustriellen Niederschlesiens e. V. Görlitz vom 18. Januar 1930 . . . . . II 42
13. Ergänzung des als Tarifordnung belassenen Reichsmanteltarifvertrages für das deutsche Lederhandschuhgewerbe vom 13./14. November 1931. Vom 3. Januar 1936 . . . . . II 42
14. Tarifordnung für die Betriebe des Lederhandschuhgewerbes im Gebiete des schlesischen Landkreises Neisse vom 2. Januar 1936 . . . . . II 43
15. Tarifordnung für das Kraftdroschkengewerbe im Stadt- und Landkreis Breslau vom 23. August 1934 . . . . . II 45
16. Tarifordnung für das Kraftdroschkengewerbe im Stadt- und Landkreis Görlitz II 46
17. Tarifordnung für das Kraftdroschkengewerbe im Stadt- und Landkreis Neisse vom 24. Oktober 1934 . . . . . II 47

IV. Gesetze, Verordnungen und Erlasse

10. Zweite Verordnung zur Durchführung des Gesetzes über die Einführung eines Arbeitsbuches. Vom 17. Januar 1936 . IV 48
11. Anordnung, betreffend die Abstimmung über die Listen der Vertrauensmänner und ihrer Stellvertreter. Vom 24. Januar 1936 . . . . . IV 48

V. Aus der Rechtsprechung

3. Urteil des Reichsarbeitsgerichts vom 19. November 1935. Das Volontärverhältnis . . . . . V 48

I. Allgemeine Bekanntmachungen des Treuhänders der Arbeit

1. Urlaubsregelung im Jahre 1936

Der Urlaub ist dazu bestimmt, der wirklichen Erholung der Gefolgschaftsmitglieder zu dienen. Hierzu genügt nicht eine Urlaubsdauer von 3—4 Tagen, wie noch in einigen als Tarifordnungen weitergeltenden Tarifverträgen bestimmt ist. Für eine wirkliche Erholung ist ein Mindesturlaub von 6 Arbeitstagen erforderlich. Ich habe hierauf bereits in meiner Bekanntmachung vom 15. April 1935 (Amtliche Mitteilungen 1935 Nr. 11) hingewiesen. Auch im Jahre 1936 erwarte ich von den Führern solcher Betriebe, bei denen eine unzureichende oder gar keine tarifliche Urlaubsregelung besteht, daß sie unter Berücksichtigung ihrer wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit eine betriebliche Urlaubsverbesserung vornehmen.

Bei der betrieblichen Urlaubsregelung ist davon auszugehen, daß die Gefolgschaftsmitglieder unter Fortbezug ihres Lohnes Urlaub erhalten. Die Bezüge der Gefolgschaftsmitglieder sollen durch den Urlaub nicht beeinträchtigt werden. Das Gefolgschaftsmitglied ist so zu stellen, als wenn es in der fraglichen Zeit arbeiten

Die Vorschriften jeder Tarifordnung und jeder Betriebsordnung sind Mindestbedingungen für die Gestaltung des Arbeitsverhältnisses. Der Führer des Betriebes hat die sittliche Pflicht, die Tarifordnung oder die Betriebsordnung nach Maßgabe seiner wirtschaftlichen Lage durch einzelvertragliche Abmachungen je nach Leistung des einzelnen Gefolgschaftsmitgliedes zu ergänzen.

würde. Eine Ablösung des Urlaubs in Geld oder ein Verzicht auf Urlaub sind grundsätzlich unzulässig, da sonst der Zweck des Urlaubs, die Erholung der Gefolgschaftsmitglieder, nicht erreicht wird. Der Führer des Betriebes ist berechtigt, die Urlaubszeit festzusetzen; er hat dabei jedoch die Wünsche der Gefolgschaft tunlichst zu berücksichtigen.

Der Urlaub ist regelmäßig davon abhängig zu machen, daß das Gefolgschaftsmitglied eine bestimmte Zeit im Betriebe Dienst geleistet, also eine Anwartschaft erfüllt hat. Nach Ablauf einer angemessenen Wartezeit soll der Urlaub nicht weniger als 6 Arbeitstage betragen und in etwa 4 Staffeln nach Maßgabe der Dauer der Betriebszugehörigkeit auf 12 Arbeitstage steigen. Schwerbeschädigte sollen außerdem einen Zusatzurlaub von 3 Tagen erhalten. In wirtschaftlich gesunden Unternehmen ist eine weitere Steigerung des Urlaubs erstrebenswert.

Dem Urlaub der Jugendlichen ist besondere Fürsorge zu widmen. Es entspricht nationalsozialistischen Grundsätzen, daß die Jugendlichen einen höheren Urlaub als erwachsene Gefolgschaftsmitglieder erhalten. Ich empfehle, für

Jugendliche im 15. Lebensjahr
oder für Lehrlinge im 1. Lehrjahr einen
Urlaub von ..... 12 Arbeitstagen,

Jugendliche im 16. Lebensjahr
oder für Lehrlinge im 2. Lehrjahr einen
Urlaub von ..... 10 Arbeitstagen,

Jugendliche im 17. Lebensjahr
oder für Lehrlinge im 3. Lehrjahr einen
Urlaub von ..... 8 „

Jugendliche im 18. Lebensjahr
oder für Lehrlinge im 4. Lehrjahr einen
Urlaub von ..... 6 „

festzusetzen. Der Urlaub der Jugendlichen ist von der Erfüllung einer Wartezeit nicht abhängig. Nimmt der Jugendliche oder der Lehrling nachweislich an einem Lager der Hitler-Jugend teil, so soll ihm stets ein Urlaub von 12 Arbeitstagen gewährt werden.

Ich bitte, diese Grundsätze bei betrieblichen Urlaubsregelungen zugrunde zu legen. Ich gebe der Erwartung Ausdruck, daß meine Anregungen im Sinne wirklicher Betriebsgemeinschaft behandelt werden, ohne daß es im Betriebe zu unerquicklichen Auseinandersetzungen kommt.

Führer von Betrieben, die meiner Anregung Folge leisten, bitte ich, mir ihre Entscheidung bekanntzugeben.

Breslau, den 18. Januar 1936.

Reichnow

---

2. Die Bezahlung von Mehrarbeit nach dem Tarifvertrag für die Angestellten in Handel, Industrie und Gewerbe in Breslau

Verschiedene Einzelfälle geben mir Veranlassung, darauf hinzuweisen, daß gemäß § 15 des als Tarifordnung weitergeltenden Tarifvertrages und Gehaltsabkommens für die Angestellten in Handel, Industrie und Gewerbe in Breslau vom 1. Oktober 1932 die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 48 Stunden beträgt. Soweit die Arbeitszeit im Rahmen der Tarifordnung oder der Arbeitszeitordnung über 48 Stunden ausgedehnt wird, ist für jede Stunde Mehrarbeit $^1/_{200}$ des Monatsgehalts und ein besonderer Zuschlag zu gewähren. Der Zuschlag beträgt für die beiden ersten Ueberstunden am Tage 20 v. H., für jede weitere Ueberstunde am Tage, soweit es sich nicht um Nachtarbeit handelt, 30 v. H.; bei Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit für die beiden ersten Ueberstunden an diesen Tagen 50 v. H., für jede weitere Ueberstunde 60 v. H.

Ich möchte darauf hinweisen, daß diese Bestimmungen insbesondere auch in Einzelhandelsgeschäften für die nach 7 Uhr abends sich aus dem Zuendebedienen der Kundschaft etwa noch ergebenden Arbeiten gilt, wenn sich hieraus eine Ueberschreitung der 48-Stunden-Woche ergibt.

Ich muß mir vorbehalten, gegen die Führer von Betrieben, die gegen diese tariflichen Vorschriften verstoßen, auf Grund der Bestimmungen des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit vorzugehen.

Breslau, den 23. Januar 1936.

Reichnow

---

3. Registrierung der als Tarifordnungen weitergeltenden Tarifverträge

Die Bekanntmachung vom 15. Januar 1936 wird wegen ihrer einschneidenden Bedeutung anschließend noch einmal veröffentlicht:

Von den als Tarifordnungen weitergeltenden alten Tarifverträgen sind nur die allgemeinverbindlichen in einem bei dem Reichs- und Preußischen Arbeitsministerium geführten Tarifregister enthalten. Ueber die zahlreichen als Tarifordnungen weitergeltenden nicht allgemeinverbindlichen Tarifverträge ist dagegen eine sichere Uebersicht weder bei dem Reichs- und Preußischen Arbeitsministerium noch bei mir vorhanden. Zur Schaffung einer sicheren Rechtsgrundlage ist es daher erforderlich, sämtliche in meinem Wirtschaftsgebiet geltenden Tarifverträge in ein besonderes Verzeichnis aufzunehmen. In das Register der als Tarifordnungen weitergeltenden Tarifverträge werde ich nur solche Tarifverträge aufnehmen, die praktisch heute noch angewandt werden und für deren Aufrechterhaltung ein wirkliches Bedürfnis besteht.

Zur Durchführung dieser Registrierung habe ich die Deutsche Arbeitsfront aufgefordert, mir diejenigen als Tarifordnungen weitergeltenden Tarifverträge zu nennen, die durch die bisherige Entwicklung nicht überholt sind.

Ich möchte darauf hinweisen, daß die Durchführung dieser Bekanntmachung von einschneidender Bedeutung ist. Der Herr Reichs- und Preußische Arbeitsminister wird nach Abschluß der Registrierung eine Verordnung erlassen, welche bestimmen wird, daß alle alten Tarifverträge, die nicht in das Verzeichnis beim Treuhänder der Arbeit aufgenommen sind, außer Kraft treten. Wer also an der Aufrechterhaltung eines als Tarifordnung weitergeltenden Tarifvertrages Interesse hat, muß diesen unverzüglich bei mir einreichen. Diese Anordnung bezieht sich nicht auf die nur für einzelne Betriebe geltenden sogenannten Werks- oder Firmentarife, da diese bereits mit dem 1. Oktober 1934 außer Kraft gesetzt wurden.

Reichnow

II. Bekanntmachung von Tarifordnungen und Richtlinien für den Inhalt von Betriebsordnungen und Einzelarbeitsverträgen mit Ausnahme der Heimarbeit

12 Änderung der als Tarifordnung weitergeltenden Vereinbarung zur Regelung der Arbeits- und Lohnverhältnisse in den Betrieben des Verbandes der Metallindustriellen Niederschlesiens e. V. Görlitz vom 18. Januar 1930

Tarifregister Nr. 861/2

Reichsarbeitsblatt Nr. 4
vom 5. 2. 1936

Der Treuhänder der Arbeit
für das
Wirtschaftsgebiet Schlesien

Breslau, den 24. Januar 1936

Auf Grund von § 32 Absatz 2 des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20. Januar 1934 (Reichsgesetzblatt I Seite 45) erlasse ich nach Beratung in einem Sachverständigenausschuß folgende

Aenderung
der als Tarifordnung weitergeltenden Vereinbarung zur Regelung der Arbeits- und Lohnverhältnisse in den Betrieben des Verbandes der Metallindustriellen Niederschlesiens e. V. Görlitz vom 18. Januar 1930:

Einziger Paragraph

§ 4 Absatz o verliert mit der Veröffentlichung dieser Tarifordnung im Reichsarbeitsblatt seine Gültigkeit.

Reichnow

---

13. Ergänzung des als Tarifordnung belassenen Reichsmanteltarifvertrages für das deutsche Lederhandschuhgewerbe vom 13/14. November 1931. Vom 3 Januar 1936

Tarifregister Nr. 1283/1

Reichsarbeitsblatt Nr. 3
vom 25. 1. 1936, S. VI 58

Der Treuhänder der Arbeit
für das Wirtschaftsgebiet
Sachsen

Dresden, den 3. Januar 1936

Mit Erlaß des Herrn Reichs- und Preußischen Arbeitsministers vom 24. Juni 1935 — III b Nr. 12 807 — zum Sondertreuhänder der Arbeit für die Lederhandschuhindustrie bestellt, erlasse ich gemäß §§ 32 Abs. 1, 33 Abs. 2 AOG. folgende

Tarifordnung:

§ 1

Geltungsbereich

Diese Tarifordnung gilt als **Ergänzung zu dem als Tarifordnung belassenen Reichsmanteltarifvertrag für das deutsche Lederhandschuhgewerbe vom 13./14. November 1931** in der Fassung vom 4. Oktober 1932 nebst dem Schnittlohntarif vom 28. April 1932 sowie dem Naht- und Stepplohntarif, vereinbart bei den Verhandlungen im März 1931 in Leipzig und Johanngeorgenstadt, gültig ab 1. April 1931.

§ 2

Ergänzung des Schnittlohntarifes

Der Schnittlohntarif vom 28. April 1932 erhält folgenden Zusatz:

„Schnittlöhne für Schlupfhandschuhe und lange Handschuhe.

I. Es sind für das Zuschneiden von je 1 Paar Handschuhe zu zahlen für

A. Schlupfhandschuhe:

1. Glacé, 7½ bis 8½ Zoll obere Weite
   a) bis 2¾ Zoll Rebra . . . . . 45 Rpf.
   b) über 2¾ bis 3¾ Zoll Rebra . . . . . 47 „
   c) „ 3¾ „ 4¾ „ „ . . . . . 50 „
   d) „ 4¾ „ 5¾ „ „ . . . . . 53 „
   e) „ 5¾ „ 6¾ „ „ . . . . . 55 „
   f) „ 6¾ „ 7¾ „ „ . . . . . 58 „
   g) darüber hinaus für jeden angefangenen Zoll ein Zuschlag von 2 Rpf.
2. a) Dieselben Schlüpfer mit breitem Schnitt und oberer Weite von 11 Zoll, geschweift 65 „
   b) für jeden angefangenen Zoll weiter ein Zuschlag von 2 Rpf.
3. Nappa- und Wildlederhandschuhe die Löhne nach Ziffern 1 und 2 mit den im Schnittlohntarif vorgesehenen Zuschlägen für Nappa und Wildleder.

B. Lange Handschuhe:

1. Glacé
   a) bei einer Länge von 12 Knopf . . . . . 61 Rpf.
   b) „ „ „ „ 14 „ . . . . . 66,5 „
   c) „ „ „ „ 16 „ . . . . . 73 „
   d) „ „ „ „ 18 „ . . . . . 78 „
   e) „ „ „ „ 20 „ . . . . . 83,5 „
2. Lammchairhandschuhe die Löhne nach Ziffer 1 mit 1 Rpf. Zuschlag.
3. Ziegenchairhandschuhe die Löhne nach Ziffer 1 mit 2 Rpf. Zuschlag.
4. Lammchairhandschuhe, geschliffenes Leder,
   bei einer Länge von 12 Knopf . . . . 57,5 Rpf.
   „ „ „ „ 14 „ . . . . 63 „
   „ „ „ „ 16 „ . . . . 69,5 „
   „ „ „ „ 18 „ . . . . 74,5 „
   „ „ „ „ 20 „ . . . . 80 „

II. Die Stücklöhne des Abschnittes I verstehen sich für Ortsklasse I a. Sie ermäßigen sich für Ortsklasse I und II entsprechend.

III. Die nach Abschnitten I und II errechneten Löhne sind Grundlöhne. Die Zu- und Abschläge, die im Lohnabkommen vom 28. April 1932 vorgesehen sind (Zuschläge für die einzelnen Städteklassen, Abschläge vom Gesamtlohn), sind noch zu berücksichtigen."

§ 3

Ergänzung
des Naht- und Stepplohntarifes

I. Linksnaht-Herrenhandschuhe.

Die im Naht- und Stepplohntarif vorgesehenen Stücklöhne für Rechtsnaht-Herrenhandschuhe sind, wenn Linksnahtausführung erfolgt, mit einem Zuschlag von 10 v. H. zu bezahlen.

II. Handlaschnaht.

Für die Entlohnung der Handlaschnahtarbeiten gilt ohne Rücksicht auf Ortsklasseneinteilung im gesamten Gebiet des Deutschen Reiches folgendes:

1. Die mit Handlaschnahtarbeiten von den Fabrikanten und Nahtanstalten beschäftigten Gefolgschaftsmitglieder erhalten je ein Paar Handschuhe mit Aufnaht und Zwicken bei einer Länge bis zu 4 Zoll 75 Rpf.
2. Für je 1 Zoll länger werden 3 Rpf. Zuschlag gewährt.
3. Fallen das Zwicken oder die Aufnaht weg, so erfolgt je ein Abschlag von 6 Rpf.
4. Werden die Gefolgschaftsmitglieder mit Teilarbeiten beschäftigt, dann ist der Stücklohn so festzusetzen, daß eine Arbeiterin bei durchschnittlicher Leistung 30 Rpf. je Stunde verdient.
5. Material ist vom Unternehmer kostenlos zur Verfügung zu stellen.
6. Die Bestimmungen der Ziffern 1 bis 5 gelten nicht für den schlesischen Landkreis Neisse.

§ 4

Heimarbeit

1. Die im Schnittlohntarif festgesetzten Stücklöhne gelten auch als Entgelte für die Heimarbeit mit der Maßgabe, daß den Heimarbeitern hierzu noch ein Zuschlag von 10 v. H. zu zahlen ist.

2. Für die im Heim ausgeführten Naht- und Stepparbeiten bewendet es bei der Bestimmung in Ziffer 1 des Naht- und Stepplohntarifes, gültig ab 1. April 1931.

§ 5

Inkrafttreten

Diese Tarifordnung tritt in der Lohnwoche in Kraft, in die der 15. Januar 1936 fällt. Mit dem gleichen Zeitpunkt enden

1. die Tarifordnung für Handlascharbeiten in der Lederhandschuhindustrie des Wirtschaftsgebietes Sachsen vom 1. November 1934 — Tarifregister Nr. 447/1 —;
2. die Tarifordnung über Entgelte für Heimarbeit im Lederhandschuhgewerbe im Wirtschaftsgebiet Mitteldeutschland vom 1. April 1935 — Tarifregister Nr. 758/1 —.

Der Beauftragte

Dr. Hoppe

---

14. Tarifordnung für die Betriebe des Lederhandschuhgewerbes im Gebiete des schlesischen Landkreises Neisse vom 2. Januar 1936

Tarifregister Nr. 1284/1

Reichsarbeitsblatt Nr. 3
vom 25. 1. 1936, S. VI 59

Der Treuhänder der Arbeit
für das Wirtschaftsgebiet
Sachsen

Dresden, den 2. Januar 1936

Mit Erlaß des Herrn Reichs- und Preußischen Arbeitsministers vom 24. Juni 1935 — III b Nr. 12807 — zum Sondertreuhänder der Arbeit für die Lederhandschuhindustrie bestellt, erlasse ich gemäß § 32 Abs. 1, § 33 Abs. 2 AOG. folgende

Tarifordnung:

§ 1

Geltungsbereich

Diese Tarifordnung gilt für die **Betriebe des Lederhandschuhgewerbes im Gebiete des schlesischen Landkreises Neisse.**

§ 2

Allgemeines

Für die von dieser Tarifordnung erfaßten Betriebe gilt der als Tarifordnung belassene Reichsmanteltarifvertrag für das deutsche Lederhandschuhgewerbe vom 13./14. November 1931 in der Fassung der Vereinbarung vom 4. Oktober 1932 nebst dem Schnittlohntarif vom 28. April 1932.

§ 3

Näh- und Stepplöhne

In Abweichung vom Naht- und Stepplohntarif, vereinbart bei den Verhandlungen im März 1931 in Johanngeorgenstadt und Leipzig, in Kraft getreten am 1. April 1931, gilt folgendes:

I. Maschinennaht- und -stepparbeiten

A. Naht:

Der Näherin bzw. Stepperin sind je 1 Dtzd. Handschuhe nachstehende Stücklöhne zu zahlen:

1.	für einfache Naht, ohne Saum, gewöhnliche Schichtel	1,24 RM.
2.	a) für Linksnaht, d. h. innen genäht	1,52 „
	b) „ „ ohne Daumenrundung	1,38 „
3.	für Zwickel, Zuschlag	0,20 „
4.	„ zweiseitige Handarbeit, insgesamt	0,25 „
	a) jede Seite 0,10 RM.	
	b) Herzel 0,05 „	
5.	für bloßes Einnähen der Knopflöcher, je Loch	0,14 „
6.	für Umsäumen der Knopflöcher, je Loch	0,14 „
7.	„ Verwendung eigener Maschine	0,05 „

B. Aufnähte:

1.	glatt oder Kordel	0,26 RM.
2.	für Laschnähte	0,26 „
3.	„ 1maliges Umsteppen	0,29 „
4.	„ 2 „ „	0,33 „
5.	a) für 2-Nadel-Aufnaht, 4reihig	0,50 „
	b) „ 2- „ „ 6 „	0,70 „
6.	für 3fach Wulst	0,70 „
7.	„ Pfeilaufnaht	0,56 „
8.	„ Pfeile allein	0,32 „

C. Tambour:

1.	1reihig, glatt	0,20 „
2.	2 „ „	0,40 „
3.	3 „ „	0,60 „
4.	4 „ „	0,80 „
5.	3 „ Knötchen (sämtliche 3 Reihen)	0,96 „
6.	3 „ Mitte glatt, außen Knötchen	0,90 „
7.	1 „ versetzt	0,40 „
8.	3 „ Mittelreihe versetzt	0,80 „
9.	Vorschlagen	0,10 „

D. Stepp- und Laschnaht:

1.	Ganzlascher	2,20 „
2.	Ganzstepper	2,30 „
3.	Daumenrundung steppen	0,46 „
4.	Daumen ganz steppen	0,53 „
5.	a) Saum und Schlitz umsteppen	0,27 „
	b) dasselbe ohne Beschneiden	0,22 „
	c) Saum und kurzen Seitenschlitz umsteppen	0,22 „
	d) Saum umsteppen allein	0,20 „
	e) Schlüpfer-Saum bzw. Saum und kurzen Seitenschlitz umsteppen	0,22 „
6.	Keile, Riegel, Schnallen	0,53 „
7.	Herzchen umsteppen	0,05 „
8.	je 1 Knopfloch umsteppen	0,13 „
9.	Handbesätze aufsteppen	0,60 „
10.	a) Rillen laschen ohne Schichtel	1,24 „
	b) „ „ mit „	1,50 „
11.	Ganzstepper oder Lascher einschlitzen	0,27 „
12.	für Verwendung eigener Maschine	0,10 „

II. Handlaschnaht

1. Die mit Handlaschnahtarbeiten von den Fabrikanten und Nahtanstalten beschäftigten Gefolgschaftsmitglieder erhalten für je ein Paar Handschuhe mit Aufnaht und Zwicken bei einer Länge bis zu 4 Zoll 70 Rpf.

2. Für je 1 Zoll länger werden 3 Rpf. Zuschlag gewährt.

3. Fallen das Zwicken oder die Aufnaht weg, so erfolgt je ein Abschlag von 6 Rpf.

4. Werden die Gefolgschaftsmitglieder mit Teilarbeiten beschäftigt, dann ist der Stücklohn so festzusetzen, daß eine Arbeiterin bei durchschnittlicher Leistung 27 Rpf. je Stunde verdient.

5. Material ist vom Unternehmer kostenlos zur Verfügung zu stellen.

III. Vergütung für Nadeln

1. Für je ein Dutzend Linkshandschuhe wird der Arbeiterin höchstens eine Nadel vergütet oder ersetzt.

2. Im übrigen dürfen der Näherin und Stepperin die Nadeln nur wie folgt berechnet werden:

a) Klug- und Linksnadeln mit höchstens 5 Rpf. je Stück
b) Stepp- und Laschnadeln mit höchstens 6 „ „ „
c) Vernähnadeln mit höchstens . . . . . 4 „ „ Brief.

IV. Handarbeiten

Für andere als in Abschnitten I und II genannte Handarbeiten sind die Stücklöhne so festzusetzen, daß eine Heimarbeiterin bei durchschnittlicher Leistung mindestens 18 Rpf. je Stunde verdient. Die für die betreffende Arbeit aufzuwendende Arbeitszeit ist vom Führer des Betriebes im Entgeltbuch der Heimarbeiterin zu vermerken.

V. Berechnung anderer Arbeiten

Werden andere als die in Abschnitt I bezeichneten Maschinenarbeiten verlangt, so sind die Stücklöhne entsprechend denen des Abschnittes I festzusetzen. Sie gelten als richtig berechnet, wenn sie nicht weniger als 10 v. H. unter den Naht- und Stepplöhnen des Reichsnaht- und Stepplohntarifes liegen.

§ 4

Inkrafttreten

Diese Tarifordnung tritt mit Beginn der Lohnwoche in Kraft, in die der 1. Februar 1936 fällt. Gleichzeitig endet die vom Fachausschuß für Hausarbeit für den Bezirk Ziegenhals gemäß Beschluß vom 5. März 1934 für allgemein verbindlich erklärte Vereinbarung.

Der Beauftragte

Dr. Hoppe

Sammelmappen für die Amtlichen Mitteilungen des Treuhänders der Arbeit

sind erschienen und zum Preise von 2,20 RM. in Mattleinen mit Klemmrücken zu beziehen. Die geschmackvolle und praktische Mappe ist von außerordentlicher Festigkeit und ermöglicht die Aufbewahrung der Mitteilungen in handlichster Form, so daß Sie die wichtigen Tarifbestimmungen, die in den Amtlichen Mitteilungen des Treuhänders der Arbeit enthalten sind, immer griffbereit haben. Bestellungen an:

NS-Druckerei, Breslau 2, Flurstraße 4 Telefon Nr. 52551

Vertriebsstelle der Amtlichen Mitteilungen des Treuhänders der Arbeit für das Wirtschaftsgebiet Schlesien

Nach § 31 Absatz 1 des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit ist ein Abdruck der für einen Betrieb geltenden Tarifordnung in jeder Betriebsabteilung an geeigneter, den Angehörigen des Betriebes zugänglicher Stelle auszuhängen.

15. Tarifordnung für das Kraftdroschkengewerbe im Stadt- und Landkreis Breslau vom 23. August 1934

Tarifregister Nr. 305/1/2

Reichsarbeitsblatt Nr. 26 vom 15. 9. 1934, S. VI 334 und Reichsarbeitsblatt Nr. 28 vom 5. 10 1934, S. VI 373

Der Treuhänder der Arbeit für das Wirtschaftsgebiet Schlesien

Breslau, den 23. August 1934

Tarifordnung für das Kraftdroschkengewerbe im Stadt- und Landkreis Breslau

Auf Grund des § 32 Abs. 2 des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20. Januar 1934 (Reichsgesetzblatt I S. 45) erlasse ich nach Beratung in einem Sachverständigenausschuß die nachstehende Tarifordnung für das Kraftdroschkengewerbe im Stadt- und Landkreis Breslau.

§ 1

Arbeitszeit

Die Arbeitswoche umfaßt 7 Tage. Jeder Fahrer hat Anspruch auf Gewährung eines freien Tages in der Arbeitswoche.

Die tägliche Arbeitszeit beträgt einschließlich der Pausen 12 Stunden. Die Tagesarbeitszeit kann nicht geteilt werden.

Die regelmäßige gegenseitige Kündigungsfrist beträgt 2 Wochen. Kündigungstag ist der Lohntag. Während der ersten 4 Wochen kann das Arbeitsverhältnis gegenseitig täglich gekündigt werden.

§ 2

Entlohnung

Der Fahrer erhält einen Mindestlohn von 15 RM. die Woche (oder 2,50 RM. je Arbeitstag) zuzüglich 15 v. H. der jeweiligen Brutto-Einnahmen, die durch seine Tätigkeit bewirkt wurden. Aushilfsfahrer werden nach denselben Grundsätzen bezahlt.

Besonders gute Leistungen soll der Unternehmer nach seinem freien Ermessen entschädigen.

§ 3

Urlaub

Der Fahrer, der am 1. Mai 1934 ein volles Jahr im Betriebe war, erhält im

2.	Arbeitsjahr einen Urlaub von	4	Werktagen
3.	„ „ „ „	5	„
4.	„ „ „ „	6	„
5.	„ „ „ „	8	„
6.	„ „ „ „	9	„
7.	„ „ „ „	10	„
8.	„ „ „ „	11	„
9.	„ und den folgenden einen Urlaub von	12	„

Für jeden Urlaubstag wird eine Entschädigung von 3 RM. gewährt, die im voraus zahlbar ist.

Bei berechtigter fristloser Entlassung gemäß § 123 Gewerbeordnung oder bei freiwilligem vertragswidrigen Ausscheiden entfällt der Urlausanspruch. Scheidet der Fahrer ohne sein Verschulden vor Urlaubsantritt aus dem Betriebe aus, so ist der erworbene Urlaubsanspruch am Tage der Kündigung abzugelten.

§ 4

Besondere Bestimmungen

Das Fahrzeug ist in der Regel dem Fahrer bei Beginn der Arbeitszeit betriebsfertig zu übergeben. Verlangt der Unternehmer vom Fahrer das Herrichten des Wagens außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit, so ist hierfür ein besonderes Entgelt zu vereinbaren.

Der Fahrer ist verpflichtet, innerhalb seiner normalen Arbeitszeit auch andere einschlägige Arbeiten nach Weisung des Unternehmers auszuführen. Für schwierige Arbeiten soll ihm jedoch eine besondere Entschädigung gewährt werden.

§ 5

Soziale Bestimmungen

Bei Krankheit erhält der Fahrer einen Zuschuß zu den ihm gewährten Leistungen der Sozialversicherung in einer solchen Höhe, daß er insgesamt auf den Durchschnittslohn der letzten 4 Wochen kommt. Diese Zuschußzahlung leistet der Unternehmer bei einer Betriebszugehörigkeit des Fahrers

a)	von über 6 Monaten bis zu einem Jahr auf die Dauer von	4	Tagen
b)	von 1 bis 2 Jahren auf die Dauer von	6	„
c)	„ 2 „ 3 „ „ „ „ „	8	„
d)	„ 3 „ 5 „ „ „ „ „	10	„
e)	„ über 5 „ „ „ „ „	14	„

Die Pflicht zur Leistung dieser Zuschüsse fällt fort, falls der Unternehmer nachweisen kann, daß sich der Fahrer seine Krankheit durch eigenes Verschulden zugezogen hat. Bei Betriebsunfällen, die der Fahrer im Dienst erleidet, ist der Unternehmer stets verpflichtet, die vorgesehenen Zuschüsse auf die Dauer von 4 Wochen, ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit des Fahrers, zu leisten, es sei denn, daß dem Fahrer Trunkenheit im Dienst gelegentlich des Betriebsunfalles nachgewiesen werden kann.

Bei Arbeitsversäumnis infolge besonderer Vorkommnisse in der eigenen Familie des Fahrers (plötzliche Erkrankung oder Tod eines nahen Familienangehörigen, eigene Hochzeit oder Entbindung der Ehefrau) wird die versäumte Arbeitszeit bis zu einem Tage bezahlt. Bei Todesfall der Ehefrau des Fahrers hat er Anspruch auf Bezahlung von drei arbeitsfreien Tagen.

Durch diese Tarifordnung sollen Einzelarbeitsverträge, die günstigere Bedingungen enthalten, nicht verschlechtert werden.

§ 6

Diese Tarifordnung tritt am 7. September 1934 in Kraft.

Dr. C. Zinnemann

16. Tarifordnung für das Kraftdroschkengewerbe im Stadt- und Landkreis Görlitz

Tarifregister Nr. 459/1. Reichsarbeitsblatt Nr. 33 vom 25. 11. 1934, S. VI 505

Der Treuhänder der Arbeit
für das
Wirtschaftsgebiet Schlesien.

Auf Grund des § 32 Abs. 2 des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20. Januar 1934 (Reichgesetzblatt I S. 45) erlasse ich nach Beratung in einem Sachverständigenausschuß die nachstehende

Tarifordnung für das Kraftdroschkengewerbe im Stadt- und Landkreis Görlitz*).

§ 1

Arbeitszeit und Kündigung

Die Arbeitswoche umfaßt 7 Tage. Jeder Fahrer hat Anspruch auf Gewährung eines freien Tages in der Arbeitswoche.

Die tägliche Arbeitszeit beträgt einschließlich der Pausen 12 Stunden. Die Tagesarbeitszeit kann nicht geteilt werden.

Die regelmäßige gegenseitige Kündigungsfrist beträgt 2 Wochen. Kündigungstag ist der Lohntag. Während der ersten 4 Wochen kann das Arbeitsverhältnis gegenseitig täglich gekündigt werden.

§ 2

Entlohnung

Der Fahrer erhält einen Mindestlohn von 12 RM. die Woche (oder von 2 RM. je Arbeitstag) zuzüglich 15 v. H. der jeweiligen Bruttoeinnahmen, die durch seine Tätigkeit bewirkt wurden. Aushilfsfahrer werden nach denselben Grundsätzen bezahlt.

Besonders gute Leistungen soll der Unternehmer nach seinem freien Ermessen entschädigen.

§ 3

Urlaub

Der Fahrer, der am 1. Mai 1934 ein volles Jahr im Betriebe war, erhält im

2.	Arbeitsjahr	einen Urlaub von ...	4 Werktagen
3.	„	„ „ „ „ ...	5 „
4.	„	„ „ „ „ ...	6 „
5.	„	„ „ „ „ ...	8 „
6.	„	„ „ „ „ ...	9 „
7.	„	„ „ „ „ ...	10 „
8.	„	„ „ „ „ ...	11 „
9.	„ und den folgenden Jahren einen Urlaub von		12 „

Für jeden Urlaubstag wird eine Entschädigung von 3 RM. gewährt. Sie ist im voraus zahlbar.

Bei berechtigter fristloser Entlassung gemäß § 123 Gewerbeordnung oder bei freiwilligem vertragswidrigen Ausscheiden entfällt der Urlaubsanspruch. Scheidet der Fahrer ohne sein Verschulden vor Urlaubsantritt aus dem Betriebe aus, so ist der erworbene Urlaubsanspruch vor Urlaubsantritt abzugelten.

§ 4

Besondere Bestimmungen

Das Fahrzeug ist in der Regel dem Fahrer bei Beginn der Arbeitszeit betriebsfertig zu übergeben. Verlangt der Unternehmer vom Fahrer das Herrichten des Wagens außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit, so ist hierfür ein besonderes Entgelt zu vereinbaren.

Der Fahrer ist verpflichtet, innerhalb seiner normalen Arbeitszeit auch andere einschlägige Arbeiten nach Weisung des Unternehmers auszuführen. Für schwierige Arbeiten soll ihm jedoch eine besondere Entschädigung gewährt werden.

§ 5

Soziale Bestimmungen

Bei Krankheit erhält der Fahrer einen Zuschuß zu den ihm gewährten Leistungen der Sozialversicherung in einer solchen Höhe, daß er insgesamt auf den Durchschnittslohn der letzten 4 Wochen kommt. Diese Zuschußzahlung leistet der Unternehmer bei einer Betriebszugehörigkeit des Fahrers

a)	von über 6 Monaten bis zu 1 Jahr	auf die Dauer von	4 Tagen
b)	von 1 bis 2	Jahren auf die Dauer von	6 „
c)	„ 2 „ 3	„ „ „ „ „	8 „
d)	„ 3 „ 5	„ „ „ „ „	10 „
e)	„ über 5	„ „ „ „ „	14 „

Die Pflicht zur Leistung dieser Zuschüsse fällt fort, falls der Unternehmer nachweisen kann, daß sich der Fahrer seine Krankheit durch eigenes Verschulden zugezogen hat. Bei Betriebsunfällen, die der Fahrer im Dienst erleidet, ist der Unternehmer stets verpflichtet, die vorgesehenen Zuschüsse auf die Dauer von 4 Wochen, ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit des Fahrers zu leisten, es sei denn, daß dem Fahrer Trunkenheit im Dienst gelegentlich des Betriebsunfalles nachgewiesen werden kann.

Bei Arbeitsversäumnis infolge besonderer Vorkommnisse in der eigenen Familie des Fahrers (plötzliche Erkrankung oder Tod eines nahen Familienangehörigen, eigene Hochzeit oder Entbindung der Ehefrau) wird die versäumte Arbeitszeit bis zu einem Tage bezahlt. Bei Todesfall der Ehefrau des Fahrers hat er Anspruch auf Bezahlung von 3 arbeitsfreien Tagen.

Durch diese Tarifordnung sollen Einzelarbeitsverträge, die günstigere Bedingungen für Beschäftigte enthalten, nicht verschlechtert werden.

§ 6

Diese Tarifordnung tritt am 15. Oktober 1934 in Kraft.

Dr. C. Zinnemann

---

*) Ich bitte, die nachstehende Bekanntmachung zu beachten:

Der Treuhänder der Arbeit
für das
Wirtschaftsgebiet Schlesien

Ich bin zur Zeit mit der Ueberprüfung der tariflichen Bestimmungen über das Kraftfahrzeugwesen befaßt. Nach meinen bisherigen Ermittlungen bestehen für meinen Wirtschaftsbezirk Tarifordnungen nur für die Städte Breslau, Görlitz und Neisse. Bevor ich — insbesondere mit Rücksicht auf die von seiten der beteiligten Reichsministerien vorgesehene Neuordnung des Kraftdroschkenwesens — eine endgültige Regelung treffe, richte ich an die Betriebsführer der Stadt Görlitz die Empfehlung, daß auch sie den in den Städten Breslau und Neisse bisher gezahlten Mindestlohn von 15 RM. bezahlen.

Reichnow

17. Tarifordnung für das Kraftdroschkengewerbe im Stadt- und Landkreis Neisse vom 24. Oktober 1934

Tarifregister Nr. 480/1

Reichsarbeitsblatt Nr. 34
vom 5. 12. 1934, S. VI 555

Der Treuhänder der Arbeit
für das
Wirtschaftsgebiet Schlesien.

Breslau, den 24. Oktober 1934

Tarifordnung für das Kraftdroschkengewerbe im Stadt- und Landkreis Neisse.

Auf Grund des § 32 Abs. 2 des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20. Januar 1934 (Reichsgesetzbl. I S. 45) erlasse ich nach Beratung in einem Sachverständigenausschuß die nachstehende Tarifordnung für das Kraftdroschkengewerbe im Stadt- und Landkreis Neisse.

§ 1

Arbeitszeit

Die Arbeitswoche umfaßt 7 Tage. Jeder Fahrer hat Anspruch auf Gewährung eines freien Tages in der Arbeitswoche.

Die tägliche Arbeitszeit beträgt einschließlich der Pausen 12 Stunden. Die Tagesarbeitszeit kann nicht geteilt werden.

Die regelmäßige gegenseitige Kündigungsfrist beträgt 2 Wochen. Kündigungstag ist der Lohntag. Während der ersten 4 Wochen kann das Arbeitsverhältnis gegenseitig täglich gekündigt werden.

§ 2

Entlohnung

Der Fahrer erhält einen Mindestlohn von 15 RM. die Woche (oder 2,50 RM. je Arbeitstag) zuzüglich 15 v. H. der jeweiligen Bruttoeinnahmen, die durch seine Tätigkeit bewirkt wurden. Aushilfsfahrer werden nach denselben Grundsätzen bezahlt.

Besonders gute Leistungen soll der Unternehmer nach seinem freien Ermessen entschädigen.

§ 3

Urlaub

Der Fahrer, der am 1. Mai ein volles Jahr im Betriebe war, erhält im

2.	Arbeitsjahr	einen Urlaub von	4 Werktagen
3.	„	„ „	5 „
4.	„	„ „	6 „
5.	„	„ „	8 „
6.	„	„ „	9 „
7.	„	„ „	10 „
8.	„	„ „	11 „
9.	„	und den folgenden einen Urlaub von	12 „

Für jeden Urlaubstag wird eine Entschädigung von 3 RM. gewährt, die im voraus zahlbar ist.

Bei berechtigter fristloser Entlassung gemäß § 123 Gewerbeordnung oder bei freiwilligem, vertragswidrigem Ausscheiden entfällt der Urlaubsanspruch. Scheidet der Fahrer ohne sein Verschulden vor Urlaubsantritt aus dem Betrieb aus, so ist der erworbene Urlaubsanspruch am Tage der Kündigung abzugelten.

§ 4

Besondere Bestimmungen

Das Fahrzeug ist in der Regel dem Fahrer bei Beginn der Arbeitszeit betriebsfertig zu übergeben. Verlangt der Unternehmer vom Fahrer das Herrichten des Wagens außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit, so ist hierfür ein besonderes Entgelt zu vereinbaren.

Der Fahrer ist verpflichtet, innerhalb seiner normalen Arbeitszeit auch andere einschlägige Arbeiten nach Weisung des Unternehmers auszuführen. Für schwierige Arbeiten soll ihm jedoch eine besondere Entschädigung gewährt werden.

§ 5

Soziale Bestimmungen

Bei Krankheit erhält der Fahrer einen Zuschuß zu den ihm gewährten Leistungen der Sozialversicherung in einer solchen Höhe, daß er insgesamt auf den Durchschnittslohn der letzten 4 Wochen kommt. Diese Zuschußzahlung leistet der Unternehmer bei einer Betriebszugehörigkeit des Fahrers

a)	von über 6 Monaten bis zum einem Jahr auf die Dauer von	. . . . .	4 Tagen
b)	von 1 bis 2 Jahren	auf die Dauer von .	6 „
c)	„ 2 „ 3 „	„ „ „ „ .	8 „
d)	„ 3 „ 5 „	„ „ „ „ .	10 „
e)	„ über 5 „	„ „ „ „ .	14 „

Die Pflicht zur Leistung dieser Zuschüsse fällt fort, falls der Unternehmer nachweisen kann, daß sich der Fahrer seine Krankheit durch eigenes Verschulden zugezogen hat. Bei Betriebsunfällen, die der Fahrer im Dienst erleidet, ist der Unternehmer stets verpflichtet, die vorgesehenen Zuschüsse auf die Dauer von vier Wochen, ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit des Fahrers, zu leisten, es sei denn, daß dem Fahrer Trunkenheit im Dienst gelegentlich des Betriebsunfalles nachgewiesen werden kann.

Bei Arbeitsversäumnis infolge besonderer Vorkommnisse in der eigenen Familie des Fahrers (plötzliche Erkrankung oder Tod eines nahen Familienangehörigen, eigene Hochzeit oder Entbindung der Ehefrau) wird die versäumte Arbeitszeit bis zu einem Tage bezahlt. Bei Todesfall der Ehefrau des Fahrers hat er Anspruch auf Bezahlung von drei arbeitsfreien Tagen.

Durch diese Tarifordnung sollen Einzelarbeitsverträge, die günstigere Bedingungen enthalten, nicht verschlechtert werden.

§ 6

Diese Tarifordnung tritt am 16. Dezember 1934 in Kraft.

In Vertretung
Dr. Mertinat

IV. Gesetze, Verordnungen und Erlasse

10. Zweite Verordnung zur Durchführung des Gesetzes über die Einführung eines Arbeitsbuches Vom 17. Januar 1936

Reichsgesetzblatt Nr. 5
vom 22. 1. 1936, S. I 24

Auf Grund des § 2 des Gesetzes über die Einführung eines Arbeitsbuches vom 26. Februar 1935 (Reichsgesetzblatt I S. 311) wird verordnet:

I. In folgenden Betriebsgruppen dürfen Arbeiter und Angestellte, die nach § 1 der Ersten Verordnung zur Durchführung des Gesetzes über die Einführung eines Arbeitsbuches vom 16. Mai 1935 (Reichsgesetzbl. I S. 602) ein Arbeitsbuch erhalten, vom 1. März 1936 an nur beschäftigt werden, wenn sie im Besitze eines ordnungsmäßig ausgestellten Arbeitsbuches sind:

1. Industrie der Steine und Erden,
2. Eisen- und Stahlgewinnung,
3. Metallhütten- und Metallhalbzeugwerke,
4. Herstellung von Eisen-, Stahl- und Metallwaren,
5. Maschinen-, Apparate- und Fahrzeugbau (auch mit Gießerei),
6. Elektrotechnische Industrie,
7. Optische und feinmechanische Industrie,
8. Chemische Industrie,
9. Papierindustrie,
10. Leder- und Linoleumindustrie,
11. Kautschuk- und Asbestindustrie,
12. Baugewerbe und Baunebengewerbe,
13. Großhandel,
14. Einzelhandel,
15. Verlagsgewerbe, Handelsvermittlung und sonstige Hilfsgewerbe des Handels,
16. Geld-, Bank-, Börsen- und Versicherungswesen.

II. Wer entgegen der Vorschrift des Absatzes I einen Arbeiter oder Angestellten beschäftigt oder sich als Arbeiter oder Angestellten beschäftigen läßt, macht sich nach § 4 Abs. 1 des Gesetzes über die Einführung eines Arbeitsbuches strafbar.

Berlin, den 17. Januar 1936.

Der Reichsarbeitsminister

In Vertretung des Staatssekretärs
Rettig

---

11. Anordnung, betreffend die Abstimmung über die Listen der Vertrauensmänner und ihrer Stellvertreter. Vom 24. Januar 1936

Deutscher Reichsanzeiger Nr. 23
vom 28. 1. 1936

Auf Grund des Artikel II der Zehnten Verordnung zur Durchführung des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 4. März 1935 (Reichsgesetzbl. I S. 348) wird für die Abstimmung über die Listen der Vertrauensmänner und ihrer Stellvertreter (§ 9 Absatz 1 Satz 2 des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit) im Jahre 1936 der 3. und 4. April bestimmt.

Berlin, den 24. Januar 1936.

Der Reichsarbeitsminister
In Vertretung:
Dr. Krohn

V. Aus der Rechtsprechung

3. Urteil des Reichsarbeitsgerichts vom 19. November 1935 Das Volontärverhältnis

Abgedruckt in der
Arbeitsrecht-Kartei 547
vom 17. 1. 1936.

Aus dem Tatbestand.

Der Kläger hat bei der Beklagten vom 1. Oktober 1930 bis 30. September 1934 als Autoschlosser- und Mechanikerlehrling gelernt. Nach Beendigung der Lehrzeit ist er bei der Beklagten weiter beschäftigt worden. In einer hierwegen zwischen dem Kläger und dem zur Vertretung der Beklagten zuständigen Werkmeister geschlossenen schriftlichen Vereinbarung heißt es u. a. dem Sinne nach, der Kläger erhalte in Anbetracht dessen, daß er nur zu dem Zwecke weiterbeschäftigt werde, damit er sich weiter vervollkommne, einen Stundenlohn von 0,40 RM. brutto. Der Kläger bekam dann auch in der Folgezeit besonders schwierige und verantwortungsvolle Arbeiten zugewiesen. Da er sich anstellig und geschickt zeigte, erhöhte der Werkmeister den Stundenlohn am 9. November 1934 auf 0,45 RM. und vom 31. Dezember 1934 ab auf 0,59½ RM. brutto. Der letztere Satz entspricht dem nach der maßgebenden Tarifordnung einem Handwerker in der Altersklasse des Klägers zustehenden Tariflohn.

Der **Kläger** verlangt mit der Klage von der Beklagten die Nachzahlung des Unterschieds zwischen dem Tariflohn und dem ihm in der Zeit vom 1. Oktober bis 31. Dezember 1934 ausgezahlten geringeren Lohn.

Die **Beklagte** beantragt Abweisung der Klage, da sie der Ansicht ist, daß eine untertarifliche Vereinbarung mit Rücksicht darauf zulässig gewesen sei, daß dem Kläger eine weitere Spezialausbildung zuteil werden sollte.

Entscheidungsgründe.

„Die Entscheidung des Rechtsstreits hängt davon ab, ob zwischen dem Kläger und der Beklagten in der Zeit zwischen 1. Oktober und 31. Dezember 1934 ein sog. Volontärverhältnis bestanden hat, wie die Beklagte dem tarifmäßigen Lohnanspruch des Klägers entgegenhält. Die Annahme des Berufungsgerichts, daß ein Volontärvertrag grundsätzlich gültig und wirksam sei und ein Volontärverhältnis auch bei gewerblichen Arbeitern vorkommen könne, entspricht der Rechtsprechung des Reichsarbeitsgerichts (RAG. Bd. 4 S. 310, Bd. 9 S. 106). Ihr entspricht es auch, wenn das Berufungsgericht bei der Prüfung der Frage, ob ein Volontärverhältnis vorliegt, einen strengen Maßstab angelegt hat.

Das wesentliche Merkmal eines Volontärvertrages besteht darin, daß dem Volontär in dem Betrieb die Gelegenheit geboten werden soll, unter Anleitung seine Fachausbildung durch Erweiterung und Vertiefung seiner Kenntnisse in einer bestimmten Richtung zu vervollkommnen. Der Volontärvertrag muß demnach von dem Ausbildungszweck beherrscht sein, ohne daß jedoch eine geregelte Fachausbildung beabsichtigt sein dürfte. Eine Vergütung ist dabei nicht grundsätzlich ausgeschlossen. Doch darf sie, wie das Reichsarbeitsgericht bereits ausgesprochen hat, nur eine **Belohnung**, nicht eine **Entlohnung** darstellen, d. h. es darf nicht eine Berufsausübung gegen Entgelt bezweckt sein. Ob, wenn eine Vergütung gewährt wird, eine Berufsausübung gegen Entgelt in Frage steht, oder ob das Streben nach Ausbildung und deren Vermittlung und Förderung den Vertrag so sehr beherrschen, daß sie als sein allein wesentlicher Zweck angesehen werden können, ist in der Hauptsache Tatfrage.

Im vorliegenden Fall nimmt der Berufungsrichter zwar an, daß von den Parteien, als sie die im Tatbestand erwähnte Vereinbarung eingingen, eine Weiterbildung des Klägers beabsichtigt wurde. Er meint aber, daß sie nicht der allein wesentliche Zweck der Vereinbarung gewesen sei, weil an sich jeder Junggeselle, auch wenn er in einem Arbeitsverhältnis stehe, der weiteren Vervollkommnung und dementsprechend einer weiteren Unterweisung sowie besonderer Aufsicht bedürfe. Dabei verkennt er nicht, daß dem Kläger demgegenüber eine besondere Ausbildung insofern zuteil geworden ist, als ihm auf seinen Wunsch hin alsbald schon schwierige Arbeiten zugewiesen wurden, die anderen Junggesellen erst nach Erlangung eines höheren Grades von Kenntnissen und von Erfahrungen zugewiesen zu werden pflegen. Er ist aber der Ansicht, daß dieser Besonderheit in der weiteren Ausbildung des Klägers, auch wenn sich der aufsichtsführende Werkmeister deswegen um den Kläger mehr habe bekümmern müssen als vielleicht um andere Junggesellen, keine derartige Bedeutung zukomme, daß sie als für die Weiterbeschäftigung des Klägers ausschlaggebend angesehen werden könnte, und daß daher die Arbeitsleistung des Klägers gegen Entgelt im Vordergrund gestanden habe. Diese Urteilsdarlegungen beruhen im wesentlichen auf tatsächlicher Beurteilung und sind rechtlich nicht zu beanstanden. Mit dieser tatsächlichen Beurteilung setzt sich die Revision in Widerspruch, wenn sie den Ausbildungszweck als die Hauptsache ansieht. Es trifft im übrigen, wie sich hiernach ohne weiteres ergibt, nicht zu, daß das Berufungsgericht den Vertragszweck allein unter dem Gesichtspunkt der gewährten Entlohnung beurteilt hätte, ganz abgesehen davon, daß die Tatsache der Vereinbarung eines bestimmten untertariflichen Stundenlohns angesichts der hier obwaltenden Sachlage dabei nicht unberücksichtigt bleiben durfte. Wenn schließlich die Revision noch Gewicht darauf legen will, daß der Kläger schon nach Ablauf von drei Monaten tarifmäßig bezahlt worden sei, so fehlt ein ausreichender Anhalt dafür, und behauptet die Revision auch selbst nicht, daß das von vornherein beabsichtigt gewesen oder vereinbart worden wäre. Nur wenn das der Fall wäre, könnte gesagt werden, daß der Berufungsrichter einen für die Beurteilung möglicherweise erheblichen Umstand außer acht gelassen habe.

Die Annahme des Berufungsrichters, daß der Kläger nicht in einem Volontärverhältnis, sondern in einem Arbeitsverhältnis zur Beklagten gestanden habe, das von dem bestehenden Tarif ergriffen worden sei, erscheint hiernach frei von Rechtsirrtum. Die Revision ist daher zurückzuweisen.

Betrifft: Bezugsgeld für die Amtlichen Mitteilungen

Unsere Rechnung über den ersten Bezugsmonat wird häufig mit dem Bemerken zurückgereicht, daß der Betrag bereits an die Post gezahlt worden sei. Dies ist ein Irrtum, denn die Post zieht den Betrag im voraus ein. Da wir nur monatlich bei der Post einweisen können, muß der Betrag für die von uns direkt gelieferten Nummern ordnungsmäßig an uns abgeführt werden.

NS-Druckerei

Ein Abdruck der Betriebsordnung ist in jeder Betriebsabteilung an geeigneter, den Angehörigen des Betriebes zugänglicher Stelle auszuhängen. Auch diejenigen Betriebe, für die eine Betriebsordnung nicht erlassen zu werden braucht, haben Anfang und Ende der regelmäßigen Arbeitszeit und der Pausen durch Aushang bekanntzumachen (§ 68 Absatz 2 AOG).